

# Les évolutions induites par les ordonnances Travail

**Matinale du 16 février 2018**



**EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL,  
FOCUS SUR LE COMITÉ SOCIAL ET  
ÉCONOMIQUE (CSE)**

- **LES ORDONNANCES DU 22/09/2017 ET  
20/12/2017**
- **LA SANTÉ AU TRAVAIL**
- **LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE –  
(C.S.E)**

# Les évolutions induites par les ordonnances Travail, en matière de Santé au Travail



- **6 ORDONNANCES**
  - **5 adoptées le 22/09/2017 (JO du 23/12/2017)**
  - **1 adoptée le 20/12/2017 (JO du 21/12/2017)**
- **Applicables le lendemain de la publication (le 24/09/2017 ou le 22/12/2017), sauf si décrets d'application nécessaires et au plus tard le 01/01/2018, sauf si dispositions contraires, précisément énumérées**

# L'ordonnance 1



- **L'ordonnance 1, n° 2017-1385, veut renforcer la négociation collective :**
  - **Redéfinit l'articulation entre accord de branche (AB) et accords d'entreprise (AE)**
  - **Principe de la primauté de l'accord d'entreprise qui devient la règle, sauf dans un nombre limité de domaines**
  - **Réorganise la négociation collective sur la périodicité et le contenu des négociations obligatoires**
  - **Facilite la négociation dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical (DS)**
  - **Renforce la légitimité des accords**
  - **Unifie le régime juridique des AE dérogatoires aux contrats de travail**
  - **Instaure des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation**

# Articulation entre accords de branche (AB) et accords d'entreprise (AE)



- **Trois grands blocs distinguent:**
  - Les domaines de primauté de l'accord de branche, de manière impérative (bloc 1), recouvre 13 domaines (salaires minima, classification, ...)
  - Les domaines dans lesquels la branche peut décider qu'elle prévaut sur l'accord d'entreprise, par des clauses de verrouillage sur des domaines listés. Recouvre 4 domaines, dont la prévention des effets de l'exposition professionnelle (ex facteurs de pénibilité) (bloc 2)
  - Les domaines dans lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche (bloc 3)

Articles L2253-1, L2253-2 et L2253-3 du Code du Travail

# Les ordonnances 2, 3 et 4



- **L'ordonnance 2, n° 2017-1386 porte sur la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et la valorisation des responsabilités syndicales.**
- **L'ordonnance 3, n° 2017-1387 est relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.**
- **L'ordonnance 4, n° 2017-1388, comporte diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.**

# Santé au Travail



- **L'ordonnance 5, n° 2017-1389 :**
  - **Modifie la prévention de la pénibilité au travail**
  - **Le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) est remplacé par le C2P, (compte professionnel de prévention) avec un nouveau périmètre, au 01/10/2017. Le périmètre du compte de prévention est modifié et exclut 4 facteurs de risques (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques)**
  - **Restent dans le périmètre du compte professionnel de prévention 6 facteurs de risque :**
    - ✦ **Travail de nuit**
    - ✦ **Travail répétitif**
    - ✦ **Travail en équipes successives alternantes**
    - ✦ **Travail en milieu hyperbare**
    - ✦ **Travail au bruit**
    - ✦ **Travail à températures extrêmes**

Articles L.4163-1 à L4163-22 du Code du Travail.

# Santé au Travail



- **Mais les 10 facteurs de risques continuent à être pris en compte à travers la négociation sur la prévention, ils sont inscrits dans la loi,**
- **Pour les facteurs qui ne relèvent plus du compte professionnel de prévention, l'exposition des salariés à ces facteurs est prise en compte à travers un système de réparation de l'incapacité permanente, en facilitant, à certaines conditions, un droit à la retraite anticipée.**

**Article L4161-1 du Code du Travail**

# Santé au Travail



- **Les objectifs de cette réforme du compte pénibilité :**
  - **Sécuriser les employeurs au regard des difficultés de mise en œuvre du C3P, tout en garantissant les droits acquis par les salariés exposés**
  - **Préserver les acquis du compte personnel de prévention de la pénibilité, et d'ouvrir de nouveaux droits pour les salariés exposés :**
    - ✦ **Transfert des points acquis non utilisés au titre du C3P sur le C2P**
- **Abondement du CPF pour une formation qualifiante des salariés victimes d'A.T. ou M.P. (sous conditions).**



# Santé au Travail



- **L'ordonnance 5 fait évoluer la négociation sur la prévention**
  - **La négociation sur la prévention de la pénibilité devient la négociation « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels »,**
- **L'obligation de négocier sur la prévention est élargie à/c du 01/01/2019, elle visera les employeurs d'au moins 50 salariés, ou groupe d'au moins 50 salariés :**
  - **Lorsqu'ils emploient une proportion de salariés exposés à l'un ou plusieurs facteurs du champ du C2P, d'au moins 25% de salariés exposés, contre 50% jusqu'au 31/12/17).**
  - **Ou, lorsque leur sinistralité (AT-MP) est supérieure à un seuil fixé par décret à 0,25.**

# Santé au Travail



- **A défaut d'accord :**
  - **l'employeur établira un plan d'action pour 3 ans au plus, après avis du C.S.E., sous peine d'une pénalité, sauf s'il est couvert par un accord de branche**
- **Les thèmes sont définis par décret**
- **La négociation sur la prévention relève du bloc 2 de négociation, soit des domaines pour lesquels les branches peuvent décider de la primauté de l'accord de branche**
- **Les accords de prévention de la pénibilité conclus antérieurement continueront à s'appliquer jusqu'au 31/12/2018.**

# Santé au Travail



- **Autres incidences des ordonnances Travail**
  - **Limitation du champ de l'obligation de reclassement, qui s'applique aux licenciements pour inaptitude**
    - **L'employeur est tenu de proposer un emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe situées sur le territoire national**
    - **Le reclassement est recherché dans les entreprises du groupe (notion de groupe au sens de l'article L2331-1 du CT)**

# Santé au travail



- **La contestation des avis médicaux d'inaptitude est sécurisée**
- **Si l'employeur ou le salarié contestent les éléments de nature médicale justifiant l'avis du médecin du travail**
  - **saisine possible du Conseil de Prud'hommes en la forme des référés**
  - **Le juge peut désigner un Médecin Inspecteur du Travail pour les éléments de nature médicale**
  - **Les éléments médicaux peuvent être communiqués à un médecin mandaté par l'employeur**
  - **Le juge statue au fond, au vu de l'avis du M.I.T. et sa décision se substitue à l'avis et proposition du médecin du travail.**

**LE COMITE SOCIAL ET  
ECONOMIQUE (CSE)  
(Art L 2311-2 et suivants du code du  
travail)**



**FUSION DES DÉLÉGUÉS DU  
PERSONNEL, DU COMITÉ  
D'ENTREPRISE ET DU COMITÉ  
D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

# Le C.S.E.



- Impossibilité de conserver, même par accord collectif majoritaire, les instances séparées .
- Seules possibilités offertes aux partenaires sociaux : instaurer, en plus du CSE, des Représentants de Proximité et des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).
- Mise en place progressive du 1/1/2018 au 31/12/2019 avec un seuil d'assujettissement calculé sur 12 mois consécutifs.

# Le C.S.E.



- Le CSE peut, par accord collectif majoritaire ou **accord** de branche étendu, être doté de la capacité à négocier:
- Il devient le CONSEIL D'ENTREPRISE avec faculté de négocier seul, alors même qu'il existe des délégués syndicaux.
- Durée du mandat des membres du CSE: 4 ans ou 2 ans par accord de branche, de groupe ou d'entreprise; limitation à 3 mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés.

# Le C.S.E.



- Nombre égal de titulaires et de suppléants; nombres fixés par décret.
- Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.
- Existence possible d'un CSE central.(idem CCE)
- Formation en santé , sécurité et conditions de travail prévue dans des conditions fixées par Décret en Conseil d'Etat et prise en charge par l'employeur : (5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés et 3 jours pour les autres).
- Attributions variables selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés.



# Entreprises de moins de cinquante salariés

(Art. L2312-5 du code du travail)



- Présentation des réclamations des salariés.
- Pas de personnalité morale.
- Réunions mensuelles.
- Reprise d'une partie seulement des attributions des délégués du personnel :
  - Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail , mais l'analyse des risques professionnels non prévue, ni la consultation sur le projet ou lors de l'introduction de nouvelles technologies.
  - Pas d'accès aux informations sur les contrats précaires ni sur la formation professionnelle.
- Enquêtes AT/MP/MCP
- Possibilité de saisir l'Inspecteur du travail.

# Entreprises de plus de cinquante salariés



- Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, préalablement aux décisions de l'employeur et parmi les consultations récurrentes obligatoires ( Art.L2312-8):
  - la consultation sur l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
  - la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise (Art L2312-17).
- Le CSE formule à son initiative, et examine à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise (Art L2312-12).

# Entreprises de plus de cinquante salariés



- **Attributions en santé-sécurité et conditions de travail:**

Article L2312-9.

1- Procède à l'analyse des risques professionnels.

2- Contribue à faciliter l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, à l'accès des femmes à tous les emplois, à l'accès et au maintien des personnes handicapées à tous les emplois.

3 - Peut susciter toute initiative qu'il estime utile, et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel ou des agissements sexistes. Le refus de l'employeur doit être motivé.

4 - Est consulté sur le rapport/bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- Lors de son avis sur ces documents, possibilité de proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

- Le P.V de cette réunion est joint à toute demande par l'employeur, d'obtention de marchés publics, participations publiques, de subventions ou avantages sociaux ou fiscaux.

# Entreprises de plus de cinquante salariés



- Nombre de réunions fixées par accord avec les délégués syndicaux ou a défaut, avec le CSE.

- **A défaut d'accord:**

A minima, une réunion tous les 2 mois (donc 6) **dont au moins 4 réunions par an en tout ou partie sur les questions de SSCT** plus fréquentes en cas de besoin, notamment dans les branches présentant des risques particuliers).

## En outre, réunions ponctuelles:

- Suite à accident ayant ou ayant pu entraîner des conséquences graves.
- En cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.
- A la demande motivée de deux représentants du personnel.

# Entreprises de plus de cinquante salariés



- L'employeur informe annuellement l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent de prévention de la CARSAT du calendrier des réunions SSCT et confirme par écrit, au moins 15 jours à l'avance, la tenue de ces réunions.
- Si l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE, convocation et présidence possible par l'IT.

# Entreprises de plus de cinquante salariés



- **L'IT et l'agent de prévention de la CARSAT** sont invités :
  - aux réunions de la ou des CSSCT.
  - aux réunions précitées (4 réunions SSCT et ponctuelles) , mais à l'initiative de l'employeur ou sur demande de la majorité des membres du CSE.
  - aux réunions suite à AT ayant entraîné un arrêt de plus de 8 jours ou MP ou MCP.
- **Le MT et le responsable interne du service SSCT ou l'agent chargé de la sécurité et des CT dans l'entreprise,** assistent avec voix consultative :
  - aux 4 réunions consacrées en tout ou partie à la SSCT.
  - aux réunions suite à AT ou évènement grave.
  - aux réunions de la commission SSCT.

# Entreprises de plus de cinquante salariés



- **Comme auparavant pour le CHSCT, il doit:**
  - procéder à intervalles réguliers à des inspections en santé, sécurité et conditions de travail et peut faire appel au concours d'une personne qualifiée de l'entreprise, mais sans périodicité obligatoire.
  - réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou maladies professionnelles .

Il est informé des suites réservées à ses observations.

- **Expertises :**
  - en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité : expertise par expert habilité cofinancée par le CSE (20%) sur son budget de fonctionnement.
  - risque grave révélé ou non par un AT, une MP ou MCP et quand examen de la politique sociale et des conditions de travail: expertise financée à 100 % par l'employeur.

# COMMISSION DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL ( Art L 2315- 36 du code du travail)

- **Obligatoire** dans certains cas seulement pour pallier la disparition du CHSCT:
    - les entreprises d'au moins 300 salariés .
    - les établissements distincts d'au -300 salariés,
    - les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée SEVESO.
  - Création imposée par l'IT possible dans les établissements de moins de 300 salariés, si nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.
  - **Facultative** par :
    - Accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts,
- Ou
- En l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus, et en l'absence d'un tel accord, le règlement intérieur du CSE peut définir les modalités de mise en place de la CSSCT.



# COMMISSION DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



- Peut se voir confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions SSCT du comité, **à l'exception** du recours à l'expert et des attributions consultatives du comité.
- Présidée par l'employeur ou son représentant.
- Au moins 3 représentants du personnel, dont un du second collège, voire troisième collège: désignés par le CSE parmi ses membres.
- Le MT, la CARSAT et l'IT sont informés et invités aux réunions.

# Le CSE : Les enjeux



- Création d'une instance unique de nature à traiter des orientations stratégiques, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que des réponses de proximité.
- Permettre à cette instance d'aborder les thèmes de façon décloisonnée selon des modalités pouvant être adaptées par accord.
- Le CSE : niveau stratégique, de remontée dans une seule instance, de problématiques de travail auparavant compartimentées : lieu d'analyse, de synthèse et de délibérations ...